

# LA FIRMA DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS COSTOS DE TRANSACCIÓN

**Sergio Solís Tepexpa**

*Profesor-investigador, Departamento de Producción Económica, DCSH, UAM-X*

## Introducción

**A**ctualmente las empresas actúan en un medio ambiente regido por la competencia, que propicia una reducción del ciclo de vida de los productos, y al mismo tiempo provoca que las empresas tengan que invertir grandes cantidades en desarrollar nuevos productos y procesos, lo cual genera un incremento en sus costos. Debido a estos factores las empresas se ven inmersas en una gran presión, que ha propiciado el surgimiento de nuevas formas de organización de la producción y patrones de competencia, en busca de desarrollar las llamadas economías de alcance y no las de escala como se hacía en el pasado, dando lugar al desmembramiento de las ostentosas estructuras verticales. Dentro de esta nueva visión, la economía de costos de transacción (ECT) ha tomado

una gran fuerza al demostrar que las empresas no sólo incurren en costos operativos. Dicha teoría es más asociada a los trabajos de Oliver Williamson (en especial con su libro *Las instituciones económicas del capitalismo*), aunque los postulados importantes de esta teoría son retomados de otros autores, especialmente del artículo de Coase. Dada la importancia de esta teoría, el objetivo del escrito es analizar a la teoría de los costos de transacción (TCT) y mostrar que la existencia de la empresa no se debe a las externalidades del sistema de precios, sino a la generación de un ambiente organizacional que propicia el conocimiento, siempre y cuando se elimine el oportunismo, y a partir de ello, postular temas de investigación que permitan encontrar las causas de la falta de desarrollo de las Mipymes mexicanas.

## La teoría de los costos de transacción

R. Coase (1937) fue uno de los primeros economistas en cuestionar la noción de la empresa<sup>1</sup> como una “caja negra” en su artículo “La naturaleza de la firma”. En este trabajo Coase planteaba que la noción de un sistema económico coordinado por el sistema de precios era sólo una descripción parcial, ya que consideraba que existían por lo menos dos mecanismos de coordinación económica: los mercados y la empresa. Por un lado, en el mecanismo de mercado el sistema de precios es el que orienta, en forma descentralizada, las necesidades y las oportunidades de la asignación de recursos; por otra parte, en la empresa, el principio de organización es diferente, ya que es la jerarquía la que orienta las necesidades y oportunidades, por lo tanto, la autoridad de la misma efectúa la reasignación de recursos. De acuerdo a Coase, la empresa y el mercado son medios alternativos de organización económica de las mismas transacciones; pero además, la empresa es la que determina qué actividades organizar internamente (jerárquicamente) y cuáles encargar a otras empresas (a través del mercado). Por lo tanto, la organización intentará extender su campo bajo control, mientras sus costos de efectuar transacciones internas fueran menores que los de lograr el mismo resultado mediante transacciones de mercado.

En coincidencia con el planteamiento coaseano, Williamson (1985) da énfasis al hecho de que las transacciones se organicen dentro de una empresa o entre empresas autónomas, es una variable de decisión y que la forma seleccionada va a depender de los costos de transacción de cada alternativa, lo que implica tener presente los atributos observables de la transacción, los factores de comportamiento, causantes de la aparición de las fricciones transaccionales y la incidencia de estas últimas en las estructuras institucionales (Taboada, 2004:2). La teoría de los costos de transacción de Williamson (1994) postula que en la medida en que las relaciones entre proveedores y usuarios transcurren en un ambiente de incertidumbre, oportunismo y racionalidad limitada, el intercambio de información

cuantitativa y cualitativa se verifica por medio de relaciones contractuales, ya que la existencia de fallas en el mercado genera condiciones para el surgimiento de comportamientos estratégicos no cooperativos por parte de los agentes económicos y la recreación de un contexto de incertidumbre para la toma de decisiones. Ante la existencia de tales condiciones, la empresa puede optar por internalizar actividades que antes no llevaba a cabo. Cuando la empresa internaliza actividades que antes se cubrían por medio de transacciones de mercado, se sustituye este último por una *jerarquía*. Esta teoría de los costos de transacción sostiene que las instituciones tienen el propósito fundamental de economizar los costos de transacción, por lo que centra su atención en las transacciones y en los esfuerzos de las instituciones para economizar el costo de las mismas. Para Williamson (1991) la aplicación de la economía del costo de transacción implica tres operaciones fundamentales:

- a) Exposición de la unidad básica del análisis.
- b) Identificación de los atributos rudimentarios de la naturaleza humana.
- c) Descripción de las transformaciones intertemporales del proceso de organización.

Es importante mencionar que la TCT maneja dos supuestos conductistas: la racionalidad limitada y el oportunismo. Con la *racionalidad limitada* se reconocen los límites de la competencia cognoscitiva del ser humano y con ella se supone que los individuos son “intencionalmente racionales, sólo en forma limitada”, ya que enfrentan restricciones neurofisiológicas y de lenguaje. En cuanto al *oportunismo*, Williamson lo percibe como la búsqueda del interés propio con dolo; se incluyen aquí tanto las formas activas como las pasivas, tanto los tipos *ex ante* como los *ex post*. Este comportamiento oportunista se refiere a la revelación incompleta o distorsionada de la información, especialmente a los esfuerzos premeditados para equivocar, distorsionar, ocultar, ofuscar o confundir; deja claro que los agentes

no cumplirán confiablemente sus promesas y violarán “letra y espíritu” de un acuerdo cuando así convenga a sus intereses.

En este marco, Williamson (1985) propone como unidad básica de análisis a la transacción, cuando se trasfiere un bien o servicio a través de un interfase tecnológicamente separable, o bien, termina una actividad y se inicia otra. La contraparte económica de esto es el costo de transacción, el cual puede ser de tipo *ex ante* y *ex post*. Los primeros son aquellos en que se incurre al preparar y negociar los acuerdos y pueden variar con el diseño del bien o servicio que se va a producir. Los segundos incluyen a los costos de instalación y operación de la estructura de gobernación a la que se asigna el monitoreo y a la cual se canalizan las disputas; junto con los costos de regateo originados por los ajustes y los costos de aseguramiento de los compromisos.

Dichas transacciones se organizan de acuerdo a sus características respecto a la especificidad de los activos, la incertidumbre y la frecuencia que involucran. Para Williamson, la especificidad de los activos es la dimensión característica más importante y se refiere a inversiones durables que se realizan en apoyo a transacciones particulares, cuyo costo de oportunidad es mucho menor que en los mejores usos o usuarios alternativos, si la transacción original se terminara prematuramente. Además define cuatro tipos de especificidad: sitios, activos físicos, activos humanos y activos dedicados. En cuanto a la incertidumbre, Williamson (1985) plantea que es de carácter conductista por que se genera como consecuencia del comportamiento oportunista y la racionalidad limitada de los agentes, actuando respecto a una transacción que involucra activos específicos o idiosincrásicos. Por último, la frecuencia, según Williamson, es la recurrencia de las transacciones que se lleven a cabo o no de manera frecuente. Involucra términos de los costos que implica su estructura de gobernación, ya que elaborar contratos muy específicos y darles seguimiento es muy costoso. Otro concepto importante para este análisis es la transformación fundamental, pues ésta tiene consecuencias

de contratación generalizada y motiva a la adopción de estructuras de gobierno organizacional especializadas.

Es también importante destacar que normalmente dentro del intercambio característico se involucra algo más que capital físico especializado y se requieren otras inversiones durante la ejecución del contrato, por lo que, muchas veces la dependencia proveedor-usuario es bilateral, comprometiendo no sólo al proveedor, sino también al comprador, a no recurrir a otras fuentes de abastecimiento en términos favorables. Dado esto, la existencia de salvaguardas contra el riesgo de apropiación es fundamental. Una forma de salvaguardar es establecer desde el principio los términos de intercambio en un contrato de largo plazo. Sin embargo, desde la visión de la teoría de costos de transacción, la celebración de contratos incrementa las demandas que posean sobre la racionalidad limitada y adolece de imperfecciones en la limitación del oportunismo; además, por la presencia de incertidumbre, los participantes en un contrato deben prever e idear respuestas a una gran cantidad de contingencias o prescribir un proceso para la ejecución de adaptaciones, todo esto en términos comprensibles y costos razonables para la partes.

Para la teoría de Williamson los contratos y la gobernación se presentan como las alternativas que las partes de una transacción tienen para afrontar la incertidumbre, tratar de disminuir el oportunismo y economizar la racionalidad limitada. Pero, ¿qué es el contrato? Para este autor el contrato es un acuerdo entre un comprador y un vendedor en el que los términos del intercambio son definidos por precio, especificidad de los activos y salvaguardas. Esto permite disminuir la incertidumbre, además abarata la obtención y procesamiento de información. Conforme a lo escrito por Williamson (1985) el contrato se establece para intercambios donde, en ausencia de alternativas de mercado estandarizadas, las partes han diseñado normas de relaciones futuras en las que pueden confiar. Además, las partes del contrato tienen incentivos para respetar las

instituciones porque ello facilita las posibilidades de monitorear a bajo costo la conducta y las decisiones. En este marco, existe una relación estrecha entre el tipo de contrato y la forma de gobernación. Por ello, resulta de gran importancia la exposición de los tres tipos de contratación que se plantea la TCT: clásica, neoclásica y contratación, mismas que a continuación se explican a detalle.

- i) *Contratación clásica*. En este caso la identidad de las partes de la contratación resulta irrelevante, hay un gran número de compradores y vendedores de cada lado de la transacción. El acuerdo está delimitado cuidadosamente, se prescriben las soluciones y se desalienta la participación de terceros, además, se hace hincapié en las reglas, los documentos formales y las transacciones de liquidación automática. Bajo este esquema no son útiles los contratos de largo plazo ejecutados en condiciones de incertidumbre, por lo que se aplica a todas las transacciones estandarizadas, cualquiera que sea su frecuencia. Esta forma de contratación se aproxima a la gobernación de mercado.
- ii) *Contratación neoclásica*. Es una relación contractual que preserva la negociación pero provee de una gobernación adicional. Se presenta para contratos de largo plazo ejecutados en condiciones de incertidumbre, ya que se aplica para las transacciones de tipo ocasional y no estandarizadas. En este tipo de contratación se pueden enfrentar distintos tipos de problemas, dado que no todas las contingencias futuras pueden preverse desde el principio y, en consecuencia, las adaptaciones apropiadas no serán evidentes mientras no se materialicen las circunstancias. Esta forma de contratación se aproxima a la gobernación trilateral.
- iii) *Contratación relacional*. Surge por el aumento progresivo de la duración y la complejidad de la transacción que hace insuficiente

el contrato neoclásico. Este tipo de contrato se aplica para transacciones de tipo recurrente y no estandarizada, lo que conlleva a una empresa en estructuras de gobernación bilateral o unificada.

Como ya se mencionó, los diversos tipos de contrato tienen una estrecha relación con las formas de gobernación, las cuales se refieren a la forma en que las partes harán cumplir lo establecido en la contratación de una transacción, materializada en una estructura de gobierno que depende del tipo de contratación establecida y acorde a las características de la transacción en cuestión. Para la TCT existen tres estructuras de gobernación adaptadas al tipo de transacción y contrato. La primera de ellas es conocida como *gobernación de mercado*, la cual es empleada en transacciones no específicas respaldadas por contratación ocasional y recurrente. En un escenario de transacciones recurrentes, las partes necesitan analizar su propia experiencia para evaluar si continúan con la relación de intercambio, de no ser así, se incurre en un pequeño gasto de transición. Sin embargo, cuando son ocasionales, las partes tienen menor experiencia directa a fin de salvaguardar las transacciones contra el oportunismo y en este caso se está hablando más de términos de una venta simple que de un contrato de proveeduría específico, por lo que la identidad de las partes no tiene importancia. Bajo estas circunstancias, el contenido sustantivo del contrato se determina basado en la formalidad que se apega a reglas legales y se protege a cada parte contra el oportunismo de su oponente. El segundo tipo de estructura de gobernación es la llamada *gobernación trilateral*, se relaciona con transacciones ocasionales de clase mixta y específica donde, una vez celebrado el contrato de este tipo de transacción, hay fuertes incentivos para vigilar su cumplimiento hasta su terminación, debido a las inversiones especializadas ya realizadas. En este sentido, el derecho contractual neoclásico en lugar de recurrir de inmediato al litigio judicial recurre a la asistencia, por ello se denomina trilateral.

Por último, la TCT plantea la existencia de la *gobernación bilateral y unilateral*. Estos dos tipos de gobernación aparecen en transacciones recurrentes apoyadas por inversiones mixtas o altamente específicas. Bajo este esquema las partes son bilateralmente dependientes, con lo cual es necesario establecer salvaguardas contractuales, ya que se presentan peligros de cara a la contratación incompleta y al oportunismo. En este sentido, tal estructura de gobernación es especializada, ya que se instauro considerando la transformación fundamental y para garantizar la continuidad de la relación comercial; y es la naturaleza recurrente de las transacciones la que permite potencialmente recuperar el costo de dichas estructuras de gobernación. Para Williamson existen dos alternativas de estructura de gobernación bilateral, y aunque en ambas existen dos partes, en la referida propiamente como gobernación bilateral, las dos partes son autónomas; mientras que en la gobernación unilateral, las dos partes son de la misma empresa, por ejemplo, la relación Coronado-Wonder de proveeduría de un insumo, donde ambas pertenecen a Grupo Bimbo, S.A.B. De manera específica, *gobernación bilateral* involucra activos humanos o físicos altamente especializados, manteniendo la autonomía de las partes y incentivos de alta potencia, pero limitando las distorsiones burocráticas, por lo que, los problemas pueden surgir cuando se consideran la adaptabilidad y el gasto contractual.<sup>2</sup> En cuanto a la *gobernación unilateral*, los incentivos existentes para el intercambio se debilitan a medida que las transacciones se vuelven cada vez más idiosincrásicas, por lo que la transacción se saca del mercado y se organiza dentro de la empresa (integración vertical), sujeta a una relación de autoridad (jerarquía) bajo la propiedad unificada. Las decisiones son adaptables, secuenciales, y sujetas a control administrativo con la asistencia de sistemas jerárquicos de incentivos y controles. De esta manera, se tiene que la contratación de mercado cede su lugar a la contratación bilateral y ésta a su vez a la contratación unificada, conforme se acentúa progresivamente la especificidad de los

activos, por lo que la incertidumbre disminuye conforme madura la industria, como sucede habitualmente.

### La razón de existencia de la firma

Para Coase (1937) y Williamson (1985) la existencia de la empresa principalmente se debe a que reducen los costos de transacción; sin embargo este argumento no puede ser justificado *a priori*, pues según Hodgson (2004), algunas organizaciones pueden existir debido a los costos de transacción más bajos, pero no hay fundamentos para presuponer que la existencia de todas las organizaciones y en todas las circunstancias, pueda ser explicada de esta manera. Por ello, Hodgson propone mecanismos razonables que puedan dar origen a las organizaciones, pero, sin caer en la admisión de que los efectos del aprendizaje específico de la organización puedan existir, esto seguiría dándole un gran peso al argumento de los costos de transacción. Hodgson (2002) establece que su planteamiento en *El aprendizaje específico de la firma y la naturaleza de la firma*, es una argumentación directamente contra Coase más que contra Williamson, aunque es posible que se tengan implicaciones en la economía de costo de transacción como un todo. Hodgson y Knudsen (2004) ubican a Coase en primer plano porque sus argumentos son la base de todos los demás, y adicionalmente, porque la teoría de operacionalización de los costos de transacción de Williamson elude mediciones directas de los costos de transacción por sí mismas, para enfocarse más bien en otras variables, tales como la incertidumbre y los activos específicos. Para mostrar que son posibles otras alternativas a la de costos de transacción, Hodgson y Knudsen desarrollan algunos modelos heurísticos simples. Estos modelos difieren de los de otros autores, que colocan a los activos específicos como el centro del argumento y asumen para propósitos heurísticos que en sus modelos los costos de producción son iguales en la empresa que en el mercado y que la organización tiene costos de transacción más altos. Lo anterior, con el propó-



sito de no rechazar el análisis de los costos de transacción sino para mostrar que éste puede ser incompleto.

Los modelos de Hodgson y Knudsen (2004) muestran que los efectos dinámicos de aprendizaje pueden reforzar las explicaciones basadas en competencias acerca de la existencia y relativa rentabilidad de algunas organizaciones. Pero los costos de transacción pueden también ser tomados en cuenta, ya que, si los efectos de aprendizaje están ausentes, entonces sólo los costos de transacción pueden explicar la existencia de las firmas. Coase (1937) en su artículo no usa el término “costos de transacción”, en cambio usa frases como “costos contractuales”, “costos de marketing”, y “costos de usar el mecanismo de precios”. También plantea que fuera de la organización los precios mueven directamente la producción, y al interior estas transacciones de mercado son eliminadas y en lugar de la complicada estructura de mercado con transacciones de intercambio existe la figura del *empresario-coordinador*, quien dirige la producción. Entonces la principal razón de por qué es rentable establecer una organización parecería ser que hay un costo de uso del mecanismo de precios. Coase claramente delimita el mercado de la organización, con el “mecanismo de precios” por un lado y por el otro su “reemplazamiento”. Cabe destacar que Coase usa el término “mercado” para referirse a un conjunto de productores autoempleados, intercambiando productos uno con otro. Para Coase la alternativa a la organización es la coordinación de los productores individuales por el mercado. Consecuentemente, la coordinación de la producción por parte del mercado involucra varios contratos por separado entre los contratistas autoempleados. Desde el artículo de Coase (1937) el concepto de “costos de transacción” ha sido ampliado, adulterado y comparado con los conceptos de costos de dicho autor. Es ahora reconocido ampliamente que el peligro en tal explicación es que los “costos de transacción” no sólo son empíricamente difíciles de medir, sino también que el concepto tiene virtualmente una elástica calidad. Sin embargo, si se define como el costo de definición,

negociación, supervisión y hacer cumplir todos los contratos, entonces no estará restringido a la concepción coaseana del *costo de uso del mecanismo de precios*, sino también incluiría los costos asociados con la supervisión y el hacer cumplir los contrato de empleo al interior de la organización.

Así mismo, Hodgson y Knudsen (2004) separan dos tipos de costos que han sido puestos bajo la etiqueta de los costos de transacción; por un lado, hay costos asociados con la definición, negociación, supervisión y el hacer cumplir de los contratos de empleo que incluyen los costos comprometidos en contratación, organización, supervisión y administración de los recursos humanos al interior de la organización. Por el otro lado, hay costos de definición, negociación, supervisión o hacer cumplir los contratos por otros servicios y bienes en la espera de los mercados o el intercambio. Los autores usan el término “costos de transacción” para referirse a los segundos; para referirse a los primeros utilizan el término “costos de supervisión”. Hodgson y Knudsen (2004) buscan dar razones tanto estáticas como dinámicas, a la posible existencia de la organización, pero ello no quiere decir que la explicación de los costos de transacción está mal, sino que en algunas circunstancias es suficiente, pues puede haber sido combinado con otros factores explicativos. Esto mantiene la posibilidad de una teoría “híbrida” de la firma, combinando costos de transacción con explicaciones basadas en capacidades. En el caso estático el argumento de los autores descansa en la existencia de un efecto de aprendizaje específico que es estrictamente dependiente del número de trabajadores en la organización. La explicación es que la existencia de la organización puede realzar las habilidades o capacidades individuales para dar un depositario del conocimiento tácito y codificable encarnado en las rutinas y estructura organizacional. En pocas palabras, la organización puede proporcionar un ambiente de aprendizaje en el cual las habilidades individuales puedan ser mejoradas.

Sin embargo, existe un efecto dinámico que se superpone a lo anterior, donde a cada nivel

de actividad, las habilidades son incrementadas gracias a los efectos de aprendizaje que dependen del tiempo, tales como el *aprender haciendo*. Hodgson y Knudsen (2004) argumentan que la forma de este proceso dependiente del tiempo es tomada como idéntica tanto en los mercados como en las organizaciones. La intención es mostrar, en un contexto dinámico, como aprender puede incrementar más las posibilidades de la existencia de las organizaciones, incluso si los efectos del aprendizaje dinámico en las empresas y mercados son funcionalmente idénticos. Ahora bien, en algunas circunstancias, los trabajadores en las organizaciones adquieren ventajas cognitivas debido a los atributos organizacionales y culturales que son específicos de la organización. Los argumentos para tales mecanismos son abundantes en estudios de comportamiento organizacional y psicología industrial, tanto como en la economía evolucionista. El punto clave es que la empresa puede proporcionar un ambiente organizacional, consistente en rutinas, imágenes, artefactos e información, lo que puede mejorar las capacidades de los trabajadores. Algunas rutinas particulares, imágenes e información almacenada dependen de la existencia de la organización *per se* y por lo tanto no pueden ser encontradas en un contexto de mercado.

El mercado, según Hodgson y Knudsen, tiene diferentes atributos y beneficios. Consecuentemente, incluso si el conocimiento es considerado como un fenómeno individual, existente solamente en la memoria de los individuos, entonces la organización proporciona un ambiente estructural consistente principalmente en prácticas rutinarias que pueden aumentar las habilidades individuales; por lo tanto, la organización completa es más que la suma de sus partes individuales. De acuerdo al argumento de C. Argyris & D. Schön, retomado por Hodgson y Knudsen en su escrito, para llegar a ser una organización, un grupo se debe:

1. Concebir procedimientos de acuerdos para tomar decisiones en nombre de la colectividad.
2. Delegar a los individuos la autoridad de actuar por la colectividad.

3. Establecer los límites ante la colectividad y el resto del mundo.

Posiblemente, en el caso de la empresa, las condiciones implican que ésta actúe como una peculiar “persona legal” como un todo. En contraste, en el mercado, cada individuo puede actuar como una persona legal en su propio derecho. Es la peculiaridad de su personalidad legal, una de las características claves que diferencian al mercado de la organización y proporciona una base legal para el establecimiento de procedimientos delimitantes e integradores de delegación de autoridad. Para Hodgson y Knudsen (2004), el aprendizaje se vuelve organizacional cuando no solamente está incrustado en la mente de los miembros de una organización, sino también cuando es incorporado a las estructuras, expedientes o rutinas de la organización misma. La marca de aprendizaje organizacional es un cambio en el ambiente en el cual los individuos actúan, llevando a un incremento de las capacidades individuales u organizacionales. Por lo tanto, el aprendizaje organizacional es más que conocimientos individuales; implica el desarrollo de características culturales, constituidas en significados intersubjetivos y expresados en prácticas comunes. A través de las actividades portadoras de significado, lenguajes y objetos, el conocimiento es reproducido y transmitido en la organización. Por su parte, K. Conner y C.K. Prahalad identifican lo que llaman una posibilidad de “sustitución de conocimiento”, en el cual el conocimiento y la autoridad de un administrador reemplaza el conocimiento e intenciones de cada trabajador; ellos argumentan que la coordinación más rica y extensiva puede ser permitida al interior de la organización, pero también enfatizan en que la capacidad de algunos ambientes organizacionales permiten el conocimiento de los individuos por sí mismos.

En una visión complementaria, se afirma que la actividad cooperativa de una organización produce un resultado más grande que de otro modo no podría ser alcanzado y que el factor subyacente en esa fuente de ganancias en la organización es el “trabajo en equipo”. Hodgson

y Knudsen (2004) añaden a este argumento, que una razón de por qué el trabajo en equipo puede algunas veces generar un producto más grande, se debe a que el equipo puede proporcionar un ambiente estructurado que mejora el aprendizaje individual. Por ello, una organización moderna intensa en conocimiento utiliza a los mecanismos culturales de identificación corporativa, a la participación y la confianza, como variables importantes en la creación de un ambiente de aprendizaje, desencadenando una productividad elevada. Sin embargo, en otras representaciones, la organización puede elevar la productividad principalmente por ejercer el control disciplinario sobre el ritmo y modo de trabajo. Ahora bien, el ejercicio del poder no es una condición suficiente para la existencia de la organización; sin embargo, si el poder gerencial lleva a un incremento en la productividad que no se obtiene fuera de la organización, entonces el poder gerencial es parte de la explicación de la existencia y sobrevivencia de la organización. Este poder gerencial puede ser percibido como una forma de control y dirección de algunos procesos de aprendizaje al interior de la organización. Con base en lo anterior y tratando de extraer una idea central, como le llaman Hodgson y Knudsen, hacen los siguientes supuestos:

- a. Las capacidades individuales no son fijas pero son, en parte, adaptaciones a un ambiente. Las habilidades individuales son una función de las condiciones ambientales del pasado y presente, incluyendo aspectos del ambiente organizacional y cultural.
- b. El ambiente organizacional y cultural que reviste individuos al interior de la organización es diferente al ambiente organizacional que se encuentra en el mercado. Estas diferencias afectan a las estructuras organizacionales y a las rutinas, además del desarrollo y uso de diferentes tipos de conocimiento.
- c. La posibilidad existente bajo ciertas condiciones, los incrementos en las habilidades individuales pueden ser más grandes en un

ambiente empresarial que en uno de mercado.

Esencialmente, la idea central a la que llegan Hodgson y Knudsen es que la organización proporciona un ambiente que puede incrementar las habilidades individuales y el desempeño de los trabajadores, en algunas circunstancias este incremento será más grande que en un modo alternativo de gobernanza basado en el mercado. Además a diferencia de la tradicional economía de costos de transacción, Hodgson y Knudsen (2004) sostienen que los costos y beneficios de cualquier estructura de gobernanza significan más que su agregado. Esto es porque tal estructura consiste en relaciones casuales y recíprocas entre individuos; por sí mismas tienen un efecto sobre los individuos y sus transacciones. Por otro lado, estos autores aceptan completamente que algunas formas de aprendizaje son específicas de los mercados más que de las organizaciones, pues el mercado también tiene propiedades emergentes y pueden adoptar capacidades de aprendizaje. Para Hodgson y Knudsen, el análisis de los costos de transacción no pronostica que la creación de una organización siempre hará más bajos los costos de transacción. De igual modo, estos autores argumentan que la creación de una organización no siempre conlleva efectos de aprendizaje específico más grandes que los correspondientes a los efectos proporcionados por un ambiente de mercado. Además, como la teoría de costos de transacción, plantea que las organizaciones están principalmente para sobrevivir cuando los beneficios netos de la organización empresarial son más grandes que los beneficios netos usando el mercado. Sin embargo, de acuerdo con Hodgson y Knudsen, la teoría de los costos de transacción falla al especificar adecuadamente todos los posibles beneficios netos de cualquier sistema de gobernanza, pues según ellos el aprendizaje específico de la organización tiene una importante dimensión dinámica. Dicho mecanismo dinámico es diferente a las economías contractuales que son el centro de la explicación basada en costos de transacciones.



De acuerdo con los modelos heurísticos desarrollados por Hodgson y Knudsen (2004), hay razones para que las organizaciones existan incluso si los costos de transacción son cero o insignificantes. Además, los efectos dinámicos pueden mejorar estos factores, lo cual no implica que los costos de transacción sean importantes en el mundo real, sino que éstos proporcionan sólo parte de la explicación de la existencia de las organizaciones. Asimismo, el mercado tiene la capacidad de crear efectos de aprendizaje que pueden ser compensados al interior de la organización. Según los autores, en un nivel teórico-conceptual se sugiere que la existencia de las organizaciones se debe a varias razones. Esto apunta a una teoría híbrida de la organización en la cual las capacidades y los costos de transacción son combinados; eso significa que ambos conceptos serían una explicación de la existencia de la organización. Ahora bien, para seguir en el contexto de los costos de transacción, y en el de por qué existen las organizaciones, el oportunismo surge como una de las razones de la existencia o justificación de la organización, desde la perspectiva de Williamson (1994). Sin embargo, Geoffrey M. Hodgson, en su escrito dedicado al oportunismo, plantea que hay razones de mayor peso que el oportunismo para la existencia de las estructuras de gobernanza.

### El oportunismo en la teoría de la firma

Williamson (1994) ha dado un énfasis explicativo en el concepto de oportunismo del análisis de las transacciones. Este autor lo define como “la búsqueda del interés propio con engaños”, después elaboró un concepto de oportunismo en términos de la incompleta y distorsionada revelación de información, especialmente a esfuerzos deliberados de engañar, distorsionar, disfrazar, confundir u otra manera de complicar. Su veredicto humano está combinado con su creencia de que el oportunismo es necesario para el análisis de los costos de transacción. Sin embargo, Hodgson & Langlois han propuesto que el oportunismo no es un elemento necesario en la explicación de

las formas de gobernanza. Coase también llegó a estar convencido de que el oportunismo no era un problema general y no debería ser incluido en ninguna teoría de la firma. Ahora bien, lo que Hodgson (2004) busca es contestar los argumentos de Williamson referentes a:

- Si el oportunismo estuviera ausente entonces las personas actuarían con el mismo compromiso.
- Si el oportunismo estuviera ausente entonces los conflictos y disputas desaparecerían.
- Si el oportunismo estuviera ausente entonces los riesgos de compra asociados con el intercambio se extinguirían.
- Si el oportunismo estuviera ausente entonces la razón para que existan diferentes modos de gobernanza para reforzar el acatamiento contractual desaparecería.

Con base en esto, G. Hodgson (2004) argumenta que incluso en la ausencia de oportunismo, la lealtad completa puede ser escasa, el conflicto y las disputas aún se presentarían. Más importante, la ausencia de oportunismo no aboliría el “riesgo de compra asociado al intercambio” y los modos de gobernanza para reforzar o maximizar el cumplimiento de contratos aún serían necesarios. El objetivo de G. Hodgson entonces es mostrar por qué el oportunismo no es la única razón para la existencia de diferentes estructuras de gobernanza, en contra posición a Williamson. Para ello, G. Hodgson nos dice que los problemas gerenciales y de gobernanza aparecen en contextos donde los individuos tienen diferentes propósitos, incluso si algunos objetivos son compartidos. Con este fin, se enfoca en la comunicación codificada y en la posibilidad de que ésta esté presente después. También asume que por conveniencia es consistente en sus objetivos en un tiempo específico. Este autor expone que si el principal tiene problemas para transmitir las instrucciones al resto de la organización, originará problemas en cuanto a codificación de la información, desobediencia por parte de los trabajadores, mala interpretación de

las instrucciones, con todo esto se llega a una limitación para predecir los resultados que se obtendrán del funcionamiento de la organización. Así pues, las estructuras de gobernancia tienen que ser desarrolladas para minimizar el campo y efecto de todas las posibles transiciones distorsionadas y no simplemente por el oportunismo. Además, los modos de gobernancia encargadas del oportunismo no pueden ser tan efectivas para encargarse de otras fuentes de obediencia imperfecta. G. Hodgson (2004) hace notar que incluso si hubiera contratos descriptivamente completos, las diferencias de interpretación podrían existir, además algunas supervisiones podrían ser necesarias. Las palabras y términos usados en tales descripciones nunca pueden ser definidos completamente y con claridad. Si la información es tácita o no codificada, entonces el espacio para la interpretación errónea es más grande. Asimismo, el principal no puede conocer a detalle los procesos de producción para poder comunicar instrucciones detalladas, éstas deben ser deducidas por el agente. Por lo tanto hay un incremento en la posibilidad de errores de inferencia, así como de errores de interpretación.

En contraste, Williamson implícitamente asume que la información es entendida con presteza y claridad, a pesar de las diferentes estructuras cognitivas de los comunicadores. La percepción, interpretación y marco cognitivo de la información son ignorados. Los costos de transacción pueden implicar costos de formulación de contratos, interpretación, supervisión y exigencia. Williamson ve estos problemas como dados, no como ventaja para jerarquizar si el oportunismo está ausente. Por el contrario, la posición de G. Hodgson es que el origen de estos costos es incluso más general y omnipresente que el oportunismo. Entonces el problema general y esencial es la interpretación. La comunicación de una instrucción siempre acarrea la posibilidad de incumplimiento, debido a que siempre puede ser interpretada de manera diferente. La comunicación por sí misma es costosa, hay un intercambio (*trade-off*) entre el suministro principal de un conjunto de instrucciones, de esta manera reducir la posibilidad de tergiversación;

y el suministro de una instrucción más pequeña que no consume tanto tiempo en su articulación. De acuerdo a esto, es previsible que el oportunismo pueda ser parte de la realidad pero no es la única explicación de la existencia de diferentes estructuras de gobernancia. Como Williamson argumenta, el oportunismo es la fuente principal del posible incumplimiento de los contratos. Siguiendo esta lógica, todos los déficits serían principalmente causados por el oportunismo. Además si el oportunismo es la principal razón de que una estructura de gobernancia tiene ventajas sobre otras, entonces alguna justificación económica de la jerarquía en los mercados descansaría principalmente en la existencia del oportunismo. Consecuentemente, la única justificación de la jerarquía gerencial y la supervisión es vista como oportunismo, es proclamado que el papel gerencial del principal es mantenerlo en jaque. Aunque no todos son oportunistas, Williamson es obligado por la lógica de su propio argumento a identificar al oportunismo como la probable razón de cualquier déficit contractual. Una concepción alternativa desarrollada por G. Hodgson reconocería el realismo del oportunismo pero no una fuerza exclusiva. Por el contrario, el papel de la jerarquía de las estructuras de gobernancia dirigida a los trabajadores, puede no ser simplemente para minimizar los efectos del oportunismo, sino también para minimizar todas las distorsiones en las transiciones cognitivas y de comunicación. Consecuentemente, el papel de la gerencia puede no ser principalmente un gendarme sino más un educador preocupado de la minimización de los malos entendidos y el desarrollo de una cultura corporativa común donde los objetivos y nociones compartidas dominan los intereses seccionales. Las funciones gerenciales de gendarme y educador pueden estar en conflicto una con otra. El fomentar una cultura corporativa común requiere un grado de confianza de los empleados con el empleador y de los empleados entre sí. Sin embargo, los hábitos de confianza pueden ser debilitados, el excesivo uso del rol de gendarme y la presunción por parte del administrador de que los empleados son potencialmente oportunistas. En

este caso sería apropiado ubicar este asunto en el centro del diseño del contrato y gobernanza. Pero además, la gerencia debería de tomar en cuenta los potenciales problemas de comunicación y conocimiento. Incluso si el oportunismo fuera generalizado, un énfasis explicativo sobre el oportunismo no sería garantía.

Es fundamental para la práctica gerencial que la magnitud e intensidad del potencial o actual oportunismo puede variar de institución a institución y de cultura a cultura. Consecuentemente, hay peligro de que el oportunismo sea subestimado o sobreestimado en algunos contextos. La determinación de la actual y potencial magnitud del oportunismo es una cuestión de investigación, análisis de estructuras institucionales específicas y de gobernanza. Hay costos y beneficios comprometidos de encargarse del oportunismo, de igual manera hay costos y beneficios con cualquier estrategia gerencial educativa. Los costos y beneficios tienen que ser evaluados en un contexto específico. No hay una razón *a priori* que asuma que los costos netos del oportunismo generalmente dominarán, incluso si se hace bajo circunstancias específicas. Es razonable argumentar que la creación de valores compartidos y conocimientos comunes pueden ocurrir en otros escenarios interactivos fuera de la organización. G. Hodgson (2004) afirma que la corrección de malas interpretaciones, la cultivación de normas comunes, la reducción de costos de comunicación y el desarrollo de modos comunes de conocimiento pueden también ocurrir a través de mecanismos sociales en los mercados y organizaciones.

### Comentarios finales

Hoy en día la TCT es una de las más acogidas en el mundo académico y en la política de desarrollo económico, e incluso en algunos sectores empresariales están preocupados por aquellos costos derivados de la búsqueda de información, de la negociación, la vigilancia y la ejecución del intercambio. Este auge de la TCT ha provocado que surjan metodologías para tratar de medir el costo que generan rubros tales como: obtención de información, tiempo que se gasta

en el proceso, costos legales y otros asociados a la incertidumbre. Sin embargo, estos costos de transacción no se incorporan directamente a los precios, a menos que sea posible determinar anticipadamente su magnitud aproximada. Dadas estas características, los costos de transacción resultan mucho mayores en situaciones donde no existe un mercado amplio y competitivo, cuando no hay seguridad física o legal para realizar las operaciones comerciales o cuando la inestabilidad política y social aumenta la incertidumbre sobre el resultado de las transacciones. La consecuencia de todo esto, según la TCT, es que las empresas busquen minimizar los costos de transacción conformando una estructura vertical. Sin embargo, la actual crisis económica ha demostrado que la integración de tipo vertical a dado lugar a monstruos organizacionales como General Motors, cuyo liderazgo gerencial fue insuficiente para lograr un ambiente organizacional propicio para la subsistencia de la empresa, como lo postula la gobernanza bilateral, en su sentido unilateral. Esto no quiere decir que la TCT no sea funcional, sino que resulta propicia sólo para determinadas condiciones económicas por las que atravesase la organización, como se mencionó anteriormente.

En otro sentido, la propuesta de Hodgson estimula el estudio de las organizaciones en un enfoque institucional, que permita la transmisión del conocimiento de manera fluida entre los recursos humanos y esto fortalezca de manera significativa a la empresa. Este tema en particular ha sido dejado de lado en México, y los estudios y políticas públicas sobre Mipymes se han centrado en la planeación estratégica, estructura y apoyo financiero. El panorama de la competitividad está cambiando y se necesitan alternativas de competitividad para manejar los desafíos que presenta el futuro, por lo que se requiere de organizaciones flexibles y que se adapten rápidamente al contexto. En este sentido, el diseño organizacional cumple un papel esencial para el logro de este cometido, y desde una perspectiva económica, se señala que el hecho de tener organizaciones jerárquicas en lugar de mercados transforma los problemas de coordinación, mo-

tivación y control en uno de carácter administrativo de la firma. Por ello, la administración toma una función esencial, desdeñada desde la economía, que consiste en asegurar la coordinación a través de la toma de decisiones y las acciones a ejecutar, además de lograr la motivación y el control de los individuos para alcanzar eficientemente las metas organizacionales

En este sentido, Es importante destacar que se han hecho intentos por estudiar a las Mipyes desde la perspectiva de los costos de transacción, como es el caso del análisis del microcrédito desarrollado por Alonso, M. y Martínez, C., pero sólo en el sentido coaseano del término, y no desde la perspectiva que plantea Hodgson.

## Notas

- <sup>1</sup> Una empresa es una organización, unidad económico-social o institución, integrada por elementos humanos, materiales y técnicos, dedicada a actividades con fines económicos o comerciales. Este concepto también es aplicable al de Firma, desde la perspectiva de la teoría de los costos de transacción.
- <sup>2</sup> Respecto a la adaptabilidad, el contrato relacional que se establece demanda adaptaciones por medio de una interrelación de mercado, y a través de acuerdos mutuos y continuos. Por su parte, el gasto contractual de los ajustes se refiere al costo de los mismos, o si se pactó en el contrato, expresa la necesidad de ajustes desde el principio, por lo que el contrato resulta muy costoso.

## Bibliografía

- Coase, Ronald H. (1937). "La naturaleza de la firma", en Oliver E. Williamson y Sydney G. Winter [1996] (comp.) *La naturaleza de la firma: orígenes, evolución y desarrollo*. Fondo de Cultura Económica.
- Hodgson, G. M. (2002). "The Legal Nature of the Firm and the Myth of the Firm-Market Hybrid", *International Journal of the Economics of Business*, Taylor and Francis Journals, vol. 9(1), pp. 37-60.
- y Knudsen T. (2004). *Firm-specific Learning and the Nature of the Firm: why Transaction Costs Theory May Provide an Incomplete Explanation*, The Business School, University of Hertfordshire.
- (2004). "Opportunism is not the Only Reason why Firms Exist: why an Explanatory Emphasis on Opportunism May Mislead Management Strategy", *Industrial and Corporate Change*, Oxford University Press, vol. 13(2), pp. 401-418.
- Taboada I. E. (2004). "Teoría de la economía de los costos de transacción (Williamson)", en *¿Qué hay detrás de la decisión de cooperar tecnológicamente? Propuesta teórica integradora para explicar la cooperación tecnológica inter-firma* (tesis doctoral). pp. 2-29. UAM
- "Teoría de recursos (Penrose)", en *¿Qué hay detrás de la decisión de cooperar tecnológicamente? Propuesta teórica integradora para explicar la cooperación tecnológica inter-firma* (tesis doctoral). UAM, pp. 30-55.
- Williamson O. y S. Winter (comp.) (1991). *The nature of the firm. Origins, evolution and development*, Oxford University Press, N.Y. (tr. al español de FCE, *La naturaleza de la empresa: orígenes, evolución y desarrollo*, México. 1996.
- (1975). *Mercados y jerarquías: su análisis y sus implicaciones antitrust*. FCE, México (1991, primera edición en español).
- (1985). *Las instituciones económicas del capitalismo*, FCE. México. 1989 (primera edición en español).
- (1991). "La lógica de la organización económica" en y S. Winter (comp.), *La naturaleza de la empresa. Orígenes, evolución y desarrollo*, FCE, 1996 (primera edición en español).
- (1994). "Transaction cost economics and organization theory" en *The Handbook of Economic Sociology*. Smelser, N. y Richard Swedberd (eds.), Princenton University Press.